



香港工業總會

Federation of Hong Kong Industries

香港九龍長沙灣 長裕街8號

億京廣場31樓

31/F, Billion Plaza, 8 Cheung Yue Street

Cheung Sha Wan, Kowloon, Hong Kong

電話 Tel +852 2732 3188 傳真 Fax +852 2721 3494

電郵 Email fhki@fhki.org.hk

研究標準工時相關事宜小組委員會主席
潘兆平議員，BBS，MH

立法會CB(2)1086/15-16(01)號文件

潘議員鈞鑒：

工時政策方向

就香港工時政策方向，香港工業總會(工總)的意見如下，敬希貴委員會慎重考慮。

總則

香港經濟得以成功發展，主要依靠靈活而高效率的市場制度。香港的勞動力沒有受到過分的規管，容許企業與僱員自行商議聘用條件，當中包括工作時數或要完成的職務範圍。這種僱傭安排一直行之有效，也造就良好的勞資關係。

標準工時立法可能會嚴重削弱企業因應經濟情況作出調整的靈活性，不但有違自由經濟原則，並會削弱香港的競爭力，也會破壞一向良好的勞資關係，對香港整體經濟影響深遠。同時，法定標準工時也不能解決某些職位或工種的長工時問題。

標準工時委員會就有關議題進行了住戶統計調查，以及特別的專業/職業問卷調查。另外，就設立標準工時對僱員、企業及香港中長期宏觀經濟的影響作數據分析及評估。這些調查及研究對訂定香港工時政策甚具參考價值。

1. 標準工時削弱市場靈活性

- 1.1 香港奉行自由市場經濟，工時、職務和薪酬等聘用條件長久以來都是由勞資雙方商議解決，這是自由市場競爭的規律，在香港行之有效。
- 1.2 香港經濟的骨幹為中小企，雖然資源緊絀，但受惠於良好的勞資關係，勞資互相體諒合作，靈活變通，競爭力強。一旦受標準工時規管，除了會增加營運成本外，也會削弱中小企的靈活性。

2. 不獲超時補償的情況並不普遍

- 2.1 香港的失業率只有 3.3%，基本上全民就業，個別工種更出現缺工，所以勞方有很強的議價能力，不存在剝削的問題。2011 年 5 月 1 日實施最低工資之後，低收入人士按工作時間計算薪酬，超時工作已有保障。
- 2.2 根據政府統計處 2013 年一項調查¹的數據，2013 年有 49,000 名全職僱員(佔香港約 271 萬名全職僱員的 2%)曾進行超時工作而沒有得到補償，其中大部分(佔 74.4%)是經理、行政人員及專業人員；其餘曾進行超時工作而沒有得到補償的僱員(12,500 人)是文書、非技術工人及銷售員等，佔全港全職僱員的百分比(約 0.5%)偏低。
- 2.3 標準工時委員會於 2014 年 6 月至 8 月進行的住戶統計調查²顯示，涉及沒有獲得工資或補假作償(無償)的超時工作的僱員中，低收入者(每月工資少於 \$10,000)只有約 26,700 人。標準工時委員會總結指出，儘管有較多高技術職業組別僱員需無償超時工作，但這些僱員的收入普遍較高，其工資亦可能已顧及有關工作的性質，其中包括可能出現超時工作的情況。
- 2.4 數據說明，香港勞工超時工作不獲補償的情況並不普遍。是否需要就這小部分員工而訂立涉及全體勞動人口，並會為整體經濟帶來負面影響的法定標準工時，實在值得商榷。

3. 各行各業運作不同難以訂立標準工時

- 3.1 香港各行業、職位的工作需要、環境和工時各有不同，根本難以就不同行業釐訂劃一的「標準工時」。加上現今科技發達，員工(特別是非體力勞動的崗位)可以不用在辦公室內和可在辦公時間以外工作，根本難以計算實際工作時間。
- 3.2 標準工時委員會的調查得出結論指出，由於不同工資水平、行業或職業的僱員的工作性質、工時及超時工作情況差異甚大，工時政策需充分考慮及照顧不同行業或職業的運作情況及實際需要，劃一(「一刀切」)規管所有行業工時可能會對個別行業甚至整

¹ 政府統計處於 2013 年進行這項調查，隨機抽樣 10,000 家公司，成功率約九成。由於統計調查的局限，不獲僱主認可的超時工作沒有計算在僱員工作時數內。

² 據該調查，在統計前七天 578,300 人曾從事無償的超時工作，不過，七成多的無償工作為並非按僱主要求而從事的工作。

體社會和經濟帶來嚴重影響。

- 3.3 一旦訂立法定標準工時，僱主將要按法例規定就工時作出定義，勢將引發不少爭拗，加上僱主也要存備員工的工時紀錄(例如採用打卡機)，也會破壞勞資互信關係。
- 3.4 對社會整體來說，個別團體為爭取不斷降低標準工時，可能通過遊行、罷工或其他激進手段以求達到目的，這會令勞資關係更緊張，亦破壞社會的和諧穩定。

4. 勞工短缺問題將會惡化

- 4.1 有部分實行標準工時的國家目的是創造和共享職位，以紓緩高失業率問題。香港的情況不同，近年接近全民就業，有多個行業如建築、餐飲、零售、安老護理等都面對嚴重的缺工問題，訂立標準工時將會把問題惡化，加劇企業聘請員工的難度。隨著人口老化，問題可能越來越嚴重。
- 4.2 新加坡和澳門均設每周標準工時，由 44 小時（新加坡）至 48 小時（澳門）不等。然而，兩地均大量輸入外勞以解決工人短缺的問題。這顯示訂立標準工時會引發輸入外勞的需求。

5. 實施標準工時衍生的負面影響

- 5.1 標準工時委員會的分析評估清楚顯示實施標準工時將對經濟帶來負面影響。以標準工時定於每周工作時數 44 小時，而適用於每月工資金額不超過 25,000 元的僱員，按超時工資率為 1:1.5 為例，若工時一律減至工時標準，涉及僱員的工時將會減少至 44 小時，平均薪酬減幅則為 14%。企業將承擔約 216 億元的即時薪酬成本增幅，如以盈利抵銷薪金開支增幅，轉盈為虧企業數目則約為 10,000 間，並可能會導致約 34,000 個職位流失。
- 5.2 據外國的經驗，實施標準工時會對勞工不利，例如企業採取分散工時、分拆工序或以科技減省工序的策略，以應付人力成本的上漲。這等策略會令勞方，尤其是年紀較大、教育程度較低的員工、或初入職的青年人最受影響，原有的長工也失去加班工作增加收入的機會。標準工時委員會的住戶統計調查指出，在認為自己工時太長的僱員中，近七成表示如收入減少便不希望減少工作時數。政府切勿低估標準工時引發的廣泛影響，不要好心做壞事。

- 5.3 制定標準工時勢將進一步加劇通脹，基層市民也最受影響。以上述的參數組合為例，標準工時委員會估計，實施標準工時將引發的薪酬成本增加，並推高綜合消費物價指數約4個百分點。
- 5.4 企業亦可能會因成本考慮而限制員工工作時數，導致部分服務減少或營業時間縮短，消費者的選擇及享受到的服務質素都會受影響，最終削弱香港的競爭力。

6. 多方面紓緩工作時間長的問題

- 6.1 總的來說，現時工時和職務的安排，一直以來都是由勞資雙方商議解決，在香港行之有效，政府不應干預，以立法制定標準工時，有違自由市場原則，亦會對香港經濟和社會做成上述的負面影響。
- 6.2 因應部分行業僱員工作時間偏長，我們認為，政府應以立法方式規定僱主與全職僱員就工作的主要安排，包括工作時數、薪酬是否已包含超時工作的補償、或超時工作的補償方式簽訂僱傭合約，而非立法制定標準工時。事實上，標準工時委員會的調查顯示，最多僱員贊成「規定僱傭合約訂明工作時數、超時工作安排及超時工作的補償方法」，雖然部分僱員亦贊成「設定標準工時」或「設定最高工時上限」，但有關百分遠比前者為低。
- 6.3 工總建議，政府應透過加強培訓和鼓勵終身教育來促進提高工作效率和縮短工時，這一點對處理青年和低技術中年就業問題尤為重要；本港亦可考慮其他可行的改善方案，例如引進靈活工作時間、提倡工作與生活平衡的企業文化、加強人才培養、優化輸入人才計劃等。
- 6.4 我們支持工作與生活要互相平衡；希望勞資雙方透過緊密溝通，共同推行家庭友善措施，盡量考慮並照顧到雙方的情況，讓員工在不同人生階段可以平衡到工作與生活的需要。



香港工業總會主席

鄭文聰謹啟

2016年3月14日